
Vier jaar loopbaanonderzoek binnen Steunpunt WSE. Wat leerden we over de transitie werkloosheid-werk?

Werkloosheid blijft een groot maatschappelijk probleem dat veel mensen treft. Personen die hiermee geconfronteerd worden, ervaren vaak erg negatieve gevolgen, zoals een lagere levensstandaard, een verlies aan status en erkenning, een slechtere mentale en/of fysieke gezondheid, enzoverder (zie bijvoorbeeld Price, Friedland, & Vinokur, 1998; Price, Choi, & Vinokur, 2002). Een recent toonaangevend onderzoek wijst bovendien uit dat een periode van werkloosheid zelfs de persoonlijkheid negatief kan veranderen (Boyce, Wood, Daly, & Sedikides, 2015). Verder kan een werkloosheidervaring ook gevolgen hebben op lange termijn. Zo hebben mensen die werkloos geweest zijn meer kans om nadien terug werkloos te worden (Gangl, 2006). Voldoende redenen dus om binnen het Centre for Career Research (CCR) van het Steunpunt WSE de afgelopen vier jaar stil te staan bij dit thema. We focusten daarbij op twee grote vragen. Enerzijds deden we een aantal studies rond de stap uit werkloosheid. Specifiek bestudeerden we voor een aantal zoekgedragingen of ze helpen om snel en/of kwaliteitsvol terug werk te vinden. Anderzijds geeft ons onderzoek ook meer inzicht in de langdurige effecten van werkloosheid, onder andere op de relatie met pensioenleeftijd en loopbaanlengte. In deze bijdrage komen de belangrijkste resultaten van ons gevoerde onderzoek tijdens de voorbije vier jaar aan bod.

Snel en kwaliteitsvol terug aan de slag – wat werkt (niet)?

Werklozen op een zo goed en duurzaam mogelijke manier terug toeleiden naar werk is essentieel,

zowel voor de werkloze persoon als voor de maatschappij. Een vlotte doorstroom van werkloosheid naar werk is bijgevolg een van de centrale beleidsdoelstellingen. In het in 2012 gesloten loopbaanakkoord wordt dan ook sterk ingezet op een duurzame activering van werklozen (SERV, 2012). Vanuit die optiek worden werkzoekenden enerzijds gestimuleerd om voldoende zoekinspanningen te leveren om tot een nieuwe (duurzame) tewerkstelling te komen. Anderzijds worden werklozen aangemoedigd om voldoende te reflecteren over de job die ze willen uitvoeren, zodat de zoektocht naar werk op een weldoordachte manier plaatsvindt. Met andere woorden, Vlaamse beleidsmakers vinden zowel kwantiteit als kwaliteit van de zoektocht belangrijk. Ook de wetenschappelijke wereld is steeds meer overtuigd van het belang van beide vormen van zoekgedrag (zie bijvoorbeeld Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010; Van Hooft, Wanberg,

& van Hove, 2012). De voorbije decennia werd vooral veel onderzoek uitgevoerd naar de impact van kwantiteit van het zoekgedrag (bijvoorbeeld zoekintensiteit) op hertewerkstelling. Pas de laatste

jaren krijgt ook de kwaliteit van het zoekgedrag aandacht in wetenschappelijk onderzoek. Aangezien dit onderzoek nog quasi in de kinderschoenen staat, is er nog heel wat marge om de kennis over de invulling van dit begrip uit te breiden en om zo beter te begrijpen wat de zoektocht naar werk wel of niet succesvol maakt. Ook in het loopbaan-akkoord uit 2012 bleef men eerder vaag over hoe een kwaliteitsvolle zoektocht concreet kan worden ingevuld door de werkzoekende. Een van de werkpakketten van CCR speelde in op dit hiaat en beoogde om een beter begrip te krijgen van succesvol zoekgedrag. We geven in het volgende onderdeel een stand van zaken mee van de literatuur op dit vlak, alsook wat CCR de voorbije jaren bijgedragen heeft aan het onderzoek.

De verschillende studies die we binnen CCR uitvoeren, zijn gebaseerd op longitudinale data die we verzamelden in 2012-2013 op drie meetmomenten bij twee cohortes werklozen, namelijk (1) individuen die pas werkloos geworden waren bij de start van de bevraging en (2) individuen die al vier maanden werkloos waren. Via een samenwerking met VDAB schreven we zo voor de eerste bevraging in totaal 6000 personen aan (3000 in de eerste cohorte en 3000 in de tweede cohorte). Enkel personen die een job hadden gehad voor de werkloosheid (dus geen studenten of inactieven) betrokken we bij deze studie. In de eerste bevragingsronde participeerden 1750 werkzoekenden (respons = 29%). Aan de tweede bevragingsronde namen 1159 personen deel (respons = 66%) en aan de derde 966 personen (respons = 81%).

Kwantitatief zoekgedrag

De zoektocht naar werk kunnen we beschouwen als een proces dat de werkzoekende zelf mee vorm geeft (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001). De werkzoekende stelt zichzelf een bepaald werkdoel voor ogen en probeert dit te bereiken door het uitvoeren van zoekgedrag. Werkzoekenden gaan met andere woorden zoekacties ondernemen om opnieuw aan de slag te geraken. In de wetenschappelijke literatuur gaat men ervan uit dat werkzoekenden in de eerste plaats *intensief* moeten zoeken naar werk om succesvol te kunnen zijn (Kanfer et al., 2001; Saks, 2005). Alleen door het

zoeken en verzamelen van informatie over vacatures via verschillende kanalen kan de werkzoekende jobopportunities tegenover elkaar afwegen en beslissen voor welke jobs te solliciteren. Verschillende onderzoeken tonen aan dat meer tijd investeren in het zoeken van vacatures in kranten, online, via het eigen netwerk of consultants (dus intensiever zoeken) inderdaad de kans en snelheid vergroot om opnieuw werk te vinden (Kanfer et al., 2001; Saks, 2005). Ook wij vonden in onze analyses bij Vlaamse werklozen dat wie intensiever zoekt, vaker wordt uitgenodigd op sollicitatiegesprek en hierdoor meer kans heeft op nieuw werk.

Kwantitatief zoekgedrag wordt verder ook vaak als verklaring naar voorgeschoven voor verschillen in jobkansen tussen verschillende groepen werklozen. Wij bestudeerden of dit het geval was voor verschillen in jobkansen tussen jongere en oudere werklozen. De hertewerkstellingskansen van werkloze 50-plussers zijn extreem laag in vergelijking met deze van 18- tot 49-jarigen (European Commission, 2010), en voor een verklaring hiervoor wordt vaak gefocust op de verschillende zoekintensiteit van jongere en oudere werkzoekenden (bijvoorbeeld Kanfer et al., 2001; Saks, 2005). Toch lijken ruimere zoekmodellen te suggereren dat ook andere factoren dan louter zoekgedrag een verklaring kunnen bieden voor de lage jobkansen van 50-plussers (bijvoorbeeld Gorter en Kalb, 1996). Binnen de werkpakketten van CCR hebben we dit verder onderzocht. Op basis van verschillende literatuurstromen namen we een ruime set aan potentiële determinanten van het verschil in jobkansen tussen werkloze 50-plussers en 18- tot 49-jarigen op. Door decompositie-analyse te gebruiken, achterhaalden we daarbij ook de grootte van de bijdrage van elk van de opgenomen variabelen in het verschil in jobkansen.

Onze analyses toonden eerst en vooral aan dat de jobkansen na drie maanden werkloosheid bij de 50-plussers in onze survey 28% bedroeg, tegenover 41% bij de 18- tot 49-jarigen. De jobkansen van 50-plussers ligt bijgevolg beduidend lager (13 procentpunten) dan deze van jongere werklozen. Alle variabelen die we opnamen in de analyse verklaren samen 33% van het totale verschil in jobkansen. Slechts een derde van het verschil in jobkansen is dus

verklaarbaar op basis van de specifieke kenmerken van de werkloze 50-plussers, terwijl de rest (67%) onverklaard blijft. Verschillende factoren bleken aan de basis te liggen van de lagere jobkansen van 50-plussers. Zo wezen onze decompositie-analyses uit dat het minder hard zoeken naar nieuw werk door 50-plussers 16% van hun lagere jobkansen verklaart. De gemiddeld hogere looneisen en het lagere scholingsniveau van 50-plussers verklaren telkens nog eens 9%. Het feit dat werkloze 50-plussers overwegend mannelijk zijn, duidt 8% van het verschil in jobkansen. Twee van de opgenomen variabelen bevorderen de positie van werkloze 50-plussers. Het feit dat werklozen met een niet-EU-nationaliteit relatief weinig voorkomen onder werkloze 50-plussers, zorgt er voor dat het verschil in jobkansen vandaag 6% kleiner is dan het zou zijn indien er geen relatie was tussen de nationaliteit en de leeftijd van werklozen. Dat jongere werklozen vaker een arbeidshandicap hebben, verkleint het verschil in jobkansen met 6%. De resultaten suggereren verder dat de bijdragen van verschillen in werkbetrokkenheid, pendeltijd en druk vanuit de naaste omgeving (familie, vrienden) verwaarloosbaar zijn. De lagere jobkansen van oudere werklozen kan dus deels verklaard worden door verschillen in kwantitatief zoekgedrag, maar ook heel wat andere gekende en nog ongekende factoren spelen een rol. Dit wijst op het belang van ruimere zoekmodellen (Gorter & Kalb, 1996).

Kwalitatief zoekgedrag

Naast aandacht voor kwantitatief zoekgedrag zoals zoekintensiteit, is er de voorbije jaren steeds meer interesse in kwalitatief zoekgedrag (Koen et al., 2010; Van Hooft, Wanberg, & van Hoyer, 2012). Waar kwantitatief zoekgedrag gaat over telbare aspecten van iemands zoeken naar werk (bijvoorbeeld hoe vaak men ermee bezig is of hoeveel tijd men eraan besteedt), gaat het bij kwalitatief zoekgedrag meer over *hoe* of *op welke manier* iemand het zoekproces aanpakt (bijvoorbeeld eerder willekeurig of gericht zoeken, het al dan niet zoeken in een beperkte regio of naar een specifiek soort jobs).

De toenemende aandacht voor kwalitatieve zoekgedragingen hangt samen met de toenemende

overtuiging dat een succesvolle zoektocht naar werk niet louter het vinden van *elke* mogelijke job impliceert, maar meer gaat over het vinden van een goede, passende en duurzame job (zie bijvoorbeeld Koen et al., 2010). Een slechte overeenstemming tussen de noden van de werkzoekende en de kenmerken van de nieuwe job zorgt immers voor gelijkaardige negatieve gevolgen als het blijven vastzitten in werkloosheid (Feldman & Leana, 2000; McKee-Ryan, Virick, Prussia, Harvey, & Lilly, 2009). Net als werkloos zijn, leidt een slechte jobmatch tot depressieve gevoelens en een lage levensstevredenheid. Kwantitatieve zoekgedragingen, zoals zoekintensiteit, blijken echter weinig voorspellend voor de kwaliteit van hertewerkstelling (Saks, 2005; Koen et al., 2010; Wanberg, 2012). Daarom is de aandacht in werkloosheidsonderzoek de laatste jaren verbreed, waarbij men niet langer uitsluitend focust op de impact van meer kwantitatieve zoekgedragingen (zoals zoekintensiteit), maar men ook meer aandacht krijgt voor kwalitatieve zoekgedragingen, in de hoop zo meer van de kwaliteit van hertewerkstelling te kunnen verklaren (Koen et al., 2010; Van Hooft et al., 2012).

Ook vanuit CCR hebben we ingespeeld op deze verschuiving in het onderzoekslandschap, met specifieke aandacht voor twee types kwalitatieve zoekgedragingen van werklozen: flexibel zoekgedrag en zoekstrategieën.

Onderzoek naar flexibel zoekgedrag

Flexibel zoekgedrag duidt op de mate waarin werkzoekenden zoeken naar jobs die afwijken van de voorgaande werkervaring en genoten studies. Beleidsmakers in zowat alle OESO-landen hechten veel belang aan een flexibele zoektocht naar werk en leggen dit tot op zekere hoogte dan ook vaak op aan werkzoekenden (zie Hasselpflug, 2005; Vansteenkiste, 2014; Vansteenkiste & Herremans, 2015; Venn, 2012). Deze flexibiliteitseisen impliceren dat de werkloze tot op zekere hoogte moet ingaan op jobaanbiedingen (1) in andere beroepsgroepen dan deze van zijn vorige job(s) of die niet logisch volgen op de genoten studie; (2) die een bepaalde pendeltijd of een verhuis vereisen; (3) die een lager loon uitbetalen dan dat van de vorige job(s) of dan gebruikelijk is voor het uit te voeren beroep.

Beleidsmakers verwachten van werkzoekenden dat ze flexibel zoeken naar een job, vanuit de idee dat dit hen kan helpen met het vinden van een nieuwe job, aangezien dit type gedrag zou leiden tot een intensievere zoektocht naar werk en zo tot een grotere kans op aanwerving (bijvoorbeeld Grubb, 2001; Venn, 2012). Ook loopbaanonderzoekers verwachten positieve gevolgen voor werklozen die flexibel zoeken. Loopbaanonderzoekers veronderstellen immers dat de traditionele loopbaan, waarbij werknemers trouw blijven aan één of twee werkgevers en hoofdzakelijk verticaal progressie maken (via promoties), steeds meer vervangen wordt door een meer turbulente loopbaan, waar men vaker transitie maakt en verandert van werkgever (Arthur, 1994; Hall, 2004). In deze 'grenzeloze' loopbanen wordt het goed kunnen omgaan met veranderingen beschouwd als een essentiële loopbaanvaardigheid (bijvoorbeeld Hall, 2004). Werklozen die zich flexibel opstellen in het zoekproces zouden zich daarom beter kunnen aanpassen, waardoor hun toeleiding naar nieuw werk succesvoller zou verlopen.

Vanuit meer job-fit en HR-gerelateerde literatuur kunnen we echter ook negatieve effecten verwachten voor flexibele werkzoekenden. Zo zouden ze meer moeilijkheden kunnen ondervinden om werkgevers te overtuigen dat ze een goede match zijn met de job, aangezien ze bijvoorbeeld minder relevante werkervaring kunnen voorleggen (Kulik, Roberson, & Perry, 2007). Toen we het CCR-werkpakket aanvatten, vonden we met andere woorden heel wat veronderstellingen terug rond flexibel zoekgedrag, maar na een uitgebreide literatuurstudie stelden we vast dat concreet onderzoek naar de antecedenten en gevolgen van flexibel zoekgedrag ontbrak. De voornaamste doelstelling van het werkpakket bestond er dan ook in om de kennis op dit vlak uit te breiden.

In eerste instantie onderzochten we de antecedenten van flexibel zoekgedrag. Omdat flexibel zoekgedrag wordt beschouwd als een mogelijke coping-strategie om om te gaan met werkloosheid (bijvoorbeeld Van den Broeck, Vansteenkiste, Lens, & De Witte., 2010), verwachtten we in de eerste plaats dat dit type zoekgedrag meer uitgesproken zou zijn bij werklozen die zich goed kunnen aanpassen in hun loopbaan. Onze resultaten

suggereren echter niet dat personen die meer aanpasbaar zijn in hun loopbaan meer flexibel zoeken naar werk. Een grotere bezorgdheid over de toekomst (dit is meer geëngageerd zijn om een loopbaanplanning uit te werken), een groter gevoel van controle over loopbaanbeslissingen (dit is meer zelfsturend zijn in de loopbaan) of een groter gevoel van vertrouwen om de zoektocht naar een job goed uit te voeren (dit is meer zelfredzaam zijn in de zoektocht naar werk) waren niet gerelateerd aan flexibel zoekgedrag. Integendeel, we vonden soms een negatieve relatie terug. Daarnaast verwachtten we dat flexibel zoekgedrag ook kon gedreven zijn door meer negatieve redenen, zoals het zien van weinig kansen op de arbeidsmarkt, het ervaren van financiële of sociale druk of het ervaren van een slechte fit met de vorige job. Financiële of sociale druk bleken echter niet te leiden tot een meer flexibele zoektocht op vlak van loon- of jobniveau of van jobinhoud. Het ervaren van weinig kansen op de arbeidsmarkt was wel positief gerelateerd aan flexibel zoeken op beide vlakken. We vonden tegengestelde effecten voor flexibel zoeken op vlak van pendeltijd. Deze tegengestelde effecten versterken de idee dat de drie vormen van flexibiliteit verschillende concepten zijn die gedreven worden door andere factoren. Onze resultaten suggereerden verder dat flexibiliteit met betrekking tot jobinhoud en pendeltijd inderdaad gemotiveerd worden door het ervaren van een meer negatieve fit in de vorige job. Echter, personen die een beter betaalde job hadden voor ze werkloos werden, bleken meer flexibel te zoeken naar werk op vlak van loon- of jobniveau, waarschijnlijk omdat ze meer ruimte hebben om hun financiële eisen te verlagen.

Vervolgens brachten we de impact van flexibel zoekgedrag op kwantitatieve zoekuitkomsten in kaart. Onze resultaten toonden aan dat werklozen die flexibel zoeken met betrekking tot jobinhoud en pendeltijd wat intensiever zoeken naar een nieuwe job. Deze intensievere zoektocht zorgt ervoor dat ze vaker uitgenodigd worden voor een jobinterview en zo vaker een concrete jobaanbieding ontvangen. Echter, voor beide vormen van flexibel zoekgedrag vonden we ook een directe negatieve link terug met het aantal jobaanbiedingen. Waarschijnlijk zijn werkgevers minder geneigd om flexibele werkzoekenden aan te werven, omdat ze een grotere investering vragen dan

niet-flexibele werklozen. Zo zal een werkloze die zoekt naar jobs die in mindere mate in lijn liggen met de opgebouwde werkervaring waarschijnlijk intensiever moeten bijgeschoold worden om de nieuwe job te kunnen uitvoeren. Onze resultaten wezen verder uit dat de positieve en negatieve effecten elkaar finaal opheffen, zodat werklozen die zoeken naar jobs die qua jobinhoud of pendeltijd afwijken van voorgaande jobs of genoten studies, geen hogere tewerkstellingskansen hebben. Ook flexibel zoeken op vlak van loon- of jobniveau bleek de kans op hertewerkstelling niet te verhogen.

We bestudeerden ook de impact van flexibel zoekgedrag op kwalitatieve zoekuitkomsten. De belangrijkste vaststelling op dat vlak was dat werklozen die flexibel zijn qua jobinhoud, loon- of jobniveau of pendeltijd vaker terechtkomen in jobs waarvoor ze ondertewerkgesteld zijn, dus jobs beneden hun niveau. Zo komen werklozen die flexibel zoeken qua jobniveau vaker terecht in een job die de vaardigheden niet volledig benut in vergelijking met werklozen die minder flexibel gezocht hebben op dit vlak. Deze situatie van ondertewerkstelling leidt tot het ervaren van een negatievere jobkwaliteit. Personen die in ondertewerkstelling terechtkomen, voelen zich minder tevreden met, en passen bij, hun nieuwe job, zijn minder geëngageerd op het werk en willen ook sneller hun nieuwe werkgever verlaten.

Al bij al lijkt flexibel zoekgedrag dus niet de positieve effecten op hertewerkstellingskansen te hebben die men er vaak mee associeert. Meer nog, het lijkt zelfs de kwaliteit van hertewerkstelling te ondermijnen. Wanneer men dit gedrag toch wenst te stimuleren (bijvoorbeeld om structurele mismatches op de arbeidsmarkt aan te pakken), lijkt het daarom aangewezen om bijkomende ondersteunende maatregelen te nemen, zowel naar werklozen (bijvoorbeeld coaching in loopbaanplanning) als naar werkgevers (bijvoorbeeld openheid stimuleren naar 'afwijkende' profielen).

Onderzoek naar zoekstrategieën

Vervolgens voerden we ook onderzoek uit naar de invloed van verschillende zoekstrategieën bij het

zoeken naar nieuw werk door werklozen. Zoekstrategieën zijn – net als flexibel zoekgedrag – een kwalitatieve maatstaf van zoekgedrag die ingaat op hoe werkzoekenden hun zoektocht naar een job aanpakken. Waar flexibel zoekgedrag vooral focust op het type job, gaat het er bij zoekstrategieën meer over welke strategie een werkloze bij het zoeken hanteert. Veelal worden drie strategieën onderscheiden: een gefocuste zoekstrategie, waarbij werklozen weten wat ze zoeken en zich daarop focussen; een exploratieve zoekstrategie, die inhoudt dat werklozen ongeveer weten wat ze willen, maar hun opties openhouden; en een willekeurige zoekstrategie, dit is wanneer werklozen nauwelijks weten wat ze willen en lukraak zoeken. Uit eerder onderzoek blijkt dat deze drie zoekstrategieën gerelateerd zijn aan zoeksucces, onder andere aan de kwaliteit van hertewerkstelling (Crossley & Highhouse, 2005; Koen et al., 2010).

Eerder onderzoek bestudeerde voornamelijk de impact van individuele zoekstrategieën, vanuit de idee dat deze strategieën eerder statisch zijn. In onze studie bekeken we hoe het gebruik van bepaalde zoekstrategieën evolueert in de tijd en welke aanpak in welke omstandigheden de meeste kans op succes biedt. Zoals verwacht, is het gebruik van zoekstrategieën dynamischer van aard dan eerder werd aangenomen. Het gebruik van een willekeurige strategie heeft steeds een negatieve impact op de kans op het vinden van een nieuwe job. Dit negatieve effect wordt versterkt bij werklozen die voor een langere tijd of in moeilijke omstandigheden op de arbeidsmarkt werkloos zijn. Bovendien hebben werklozen die een lukrake strategie gebruiken minder kans om te eindigen met een bevredigende of passende job. Het gebruik van een gefocuste strategie heeft een positieve impact op de hertewerkstellingskansen, maar alleen in het begin van de zoektocht. Naargelang men langer werkloos is, wordt het zoeken op een gefocuste manier minder succesvol en reduceert het zelfs de kans op het vinden van een nieuwe job. Veranderen van strategie na een zekere werkloosheidsduur lijkt dan ook aanbevolen. Tot slot constateerden we dat het gebruik van een exploratieve strategie niet onmiddellijk een invloed heeft op de hertewerkstellingskansen. Het draagt wel bij tot het vinden van een bevredigende of passende baan.

Wie is verantwoordelijk voor zoeksucces?

Tot slot reflecteren we over de vraag wie verantwoordelijk is voor het succes van iemands zoektocht naar een nieuwe job. In de literatuur wordt het zoeken naar werk vaak gezien als een proces dat een werkloze zelf reguleert (bijvoorbeeld Kanfer et al., 2001). Iemand die werk zoekt, bepaalt immers zelf zijn of haar zoekinspanningen en zoekmethode. Hierdoor legt men de verantwoordelijkheid voor een succesvol zoekproces impliciet bij de werkloze zelf. Tegelijk blijkt uit ons (en ander) onderzoek dat iemands zoekgedrag – samen met andere persoonskenmerken, zoals zelfvertrouwen en geslacht – slechts een erg beperkt deel van de kans op een nieuwe job kan verklaren. Zo vonden we in onze analyses dat individuele kenmerken (inclusief zoekgedrag) slechts 31% konden verklaren van de kans op het vinden van een nieuwe job. Ook in onze studie naar het verschil in jobkans tussen 50-plussers en 18- tot 49-jarigen stelden we vast dat individuele variabelen slechts 33% van dit verschil konden duiden. Dit alles wijst erop dat er naast individuele factoren wellicht ook andere factoren meespelen en dat, met andere woorden, het individu niet als enige verantwoordelijk kan worden gesteld voor het succes van het eigen zoekproces. Werklozen zijn tot op zekere hoogte onderhevig aan een belangrijke structurele component die buiten hun verantwoordelijkheid of controle ligt.

Een tweede betrokken partij, die mee verantwoordelijk is voor iemands zoeksucces, betreft de wervende organisaties. Wervende organisaties bieden vacante posities aan, die al dan niet passen bij de competenties van de zoekende werkloze, en hopen vanzelfsprekend om die vacatures in te vullen met de meest geschikte persoon. Maar... is dat laatste wel zo vanzelfsprekend? Ieder individu heeft immers leerpotentieel en kan dus groeien in de job. Jobs zijn bovendien geen vaststaande gegevens; ze kunnen evolueren over de tijd en eventueel zelfs bewust herdacht worden in functie van de nieuw-aangeworven persoon. Het is bovendien een utopie te denken dat de nagestreefde 'beste match' een neutraal begrip is. Getuige hiervan de verschillende indicaties van aanwervingsdiscriminatie, ook in Vlaanderen (bijvoorbeeld Baert, 2014; Baert & Penninck, 2015). De vraag rijst dan ook of er niet anders geworven kan – en moet – worden. Dat is wellicht een bijzonder belangrijke – zij het niet

eenvoudige – piste wil men de kwalitatieve mismatch op onze arbeidsmarkt aanpakken. Ons eigen onderzoek naar flexibel zoekgedrag toonde aan dat werkzoekenden hindernissen ervaren waar ze zelf niet altijd vat op hebben en dat werklozen die bereid zijn zich te heroriënteren hier niet altijd de kans toe krijgen. Een deel van de verklaring voor dit resultaat kan liggen in het feit dat de huidige selectietechnieken van werkgevers te veeleisend zijn en te veel gericht op werkervaring en vorige jobtitels. Kortom: het succes van iemands zoektocht naar een nieuwe job hangt mede af van de beschikbare jobs en van de bereidheid van wervende organisaties om open te staan voor een kandidaat, ook al wijkt diens profiel af van het 'perfecte' profiel dat men voor ogen heeft.

Tot slot spelen ook het overheidsbeleid en de beschikbare omkadering voor werklozen een rol. Wanneer we kijken naar zoekflexibiliteit, wat wordt gestimuleerd van overheidswege, dan wijzen onze studies erop dat deze manier van zoeken niet eenduidig resulteert in zoeksucces. Deze bevinding doet vragen rijzen bij de wet van de passende dienstbetrekking zoals we die nu kennen en duidt op het belang van begeleiding door arbeidsmarktconsulenten in het zoekproces van werklozen. Vaak zijn het juist de werklozen die niet goed weten wat aan te vangen met hun verdere loopbaan, die flexibel zoeken en dus ook kwetsbaar zijn om in werkloosheid te blijven of in een minder duurzaam loopbaanpad terecht te komen. Consulenten kunnen helpen om werkzoekenden juiste zoekgedragingen aan te leren. Een nauwe samenwerking is nodig tussen wetenschappelijk onderzoek en beleid om consulenten aan te leren werklozen tot de juiste zoekgedragingen aan te moedigen. Dit noopt tot een vlotte vertaling van wetenschappelijk onderzoek naar beleid, maar ook tot versterking en verdere uitbreiding van wetenschappelijk onderzoek over dit thema.

Concluderend kunnen we stellen dat, ook al wordt in de literatuur het belang van zelfsturing tijdens een werkloosheidsperiode centraal gesteld, de verantwoordelijkheid van een individu begrensd is. Werklozen kunnen via hun gedragingen en attitudes zeker hun kansen verhogen, maar ze blijven afhankelijk van de context en van de wervende organisaties die hun potentieel moeten willen erkennen en hen een kans moeten willen geven.

Langetermijneffecten van werkloosheid

Tot slot staan we nog even stil bij de langetermijneffecten die een werkloosheidservaring kan hebben, het tweede thema van het CCR-onderzoek bij werklozen. Wie op een bepaald punt in de loopbaan werkloos was, kan de invloed daarvan soms jaren later nog merken. Zo blijkt uit eerder onderzoek dat een werkloosheidservaring de kans vergroot om nadien opnieuw werkloos te worden en vaak langdurig nadelige effecten heeft op loon (Arulampalam, 2001; Gangl, 2006). Men spreekt hier over 'littekeneffecten' van werkloosheid. Verschillende aspecten kunnen dit verklaren. Enerzijds kan het te maken hebben met de impact van werkloosheid op iemands competenties. Tijdens de werkloosheidsperiode bouwt men meestal minder competenties op dan wanneer men werkt (Baum, 2002). Doordat men de aanwezige competenties bovendien ook niet kan gebruiken, bestaat zelfs het risico dat men door de werkloosheid competenties begint te verliezen (Williams, 2000). Hierdoor verzwakt de positie op de arbeidsmarkt, wat de grotere kans op werkloosheid nadien en het lager loon zou kunnen verklaren (Mincer & Ofek, 1982). Er zijn echter ook andere verklaringen. Werkgevers zouden een periode van werkloosheid ook kunnen interpreteren als een negatief signaal ('signaling'), bijvoorbeeld van mindere competenties of mindere motivatie, waardoor ze deze mensen minder kansen willen of durven geven (Spivey, 2005). Bovendien kunnen mensen – door hun werkloosheidsperiode – ook zichzelf etiketteren als minder competent, waardoor ze zichzelf en hun kansen op de arbeidsmarkt zouden kunnen beperken.

Ons CCR-onderzoek werpt licht op de relatie tussen werkloosheid en enkele andere loopbaanissues. Specifiek onderzochten we (op basis van levensloopdata van mensen die al of bijna op pensioen zijn) types loopbaanpatronen en factoren die met deze types samenhangen. De loopbaantypes bevestigden de bevinding uit eerder onderzoek dat een werkloosheidservaring vaak gevolgd wordt door nog meer werkloosheidservaring later. Zo vonden we bij mannen het 'intermittent' loopbaantype, gekenmerkt door afwisselend actieve perioden en werkloze perioden. Toch kwam ook in de twee andere loopbaantypes bij mannen, namelijk de 'opstap'-loopbaan (een loopbaan met

een aantal transities waarna men lange tijd doorbrengt bij één werkgever) en de 'hypertransitionele' loopbaan (een loopbaan waarbij men blijft veranderen van werkgever om de zoveel jaar) soms werkloosheid voor. Dit geeft aan dat werkloosheid zeker niet altijd een valkuil is waar men niet meer uit geraakt. Bij vrouwen was er één cluster dominant gekenmerkt door werkloosheid, namelijk de 'huisvrouw/werkloosheidscluster'. Die wordt gekenmerkt door werkloosheid bij de start van de loopbaan, die na verloop van tijd overgaat in inactiviteit. Mogelijk trachten vrouwen bij langdurige werkloosheid, gestimuleerd door nog steeds traditionele rollenpatronen, hun inactieve situatie zinvol te maken door zich te richten op hun gezin. Daarnaast kwam werkloosheid bij vrouwen, net als bij mannen, ook in andere clusters voor (bijvoorbeeld bij de opstap-loopbaan en de hypertransitionele loopbaan), wat opnieuw aangeeft dat ook voor vrouwen werkloosheid zeker niet altijd een valkuil is.

Tot slot onderzochten we ook de link tussen loopbaantype, pensioenleeftijd en loopbaanlengte. Dit deden we enkel voor de loopbaantypes die dominant gekenmerkt zijn door 'werk', en dus bijvoorbeeld niet voor de 'huisvrouw/werkloosheidscluster'. We beperken ons hier daarom tot de drie loopbaantypes bij mannen. Daarbij bleek dat mannen in een 'intermittent' loopbaan gemiddeld later op pensioen gaan, namelijk op 64 jaar tegenover ongeveer 60 jaar bij de twee andere types. Wel was de totale loopbaanlengte binnen dit type een stuk korter (namelijk 23 jaar tegenover ongeveer 40 jaar bij de andere twee types). Mogelijk noodzaakt werkloosheid mensen om langer te blijven werken omdat ze – door de werkloosheid – minder inkomsten hebben gehad en hierdoor minder bijkomend pensioen (pijl 2 of 3) hebben kunnen opbouwen.

Conclusie

Met ons onderzoek brachten we meer inzicht in het belang van kwantitatief en kwalitatief zoekgedrag voor zoeksucces en in de langetermijneffecten van werkloosheid. Tegelijkertijd toonde ons onderzoek aan dat we ook nog veel *niet* weten over deze thema's. Hoe pakken we bijvoorbeeld de mismatch op de arbeidsmarkt aan zonder flexibel zoekende

werklozen af te straffen? Wat is de rol van coaching hierin; en wat is de verantwoordelijkheid van de werkgever? Waarom heeft iemands loopbaanverloop een impact op pensioenkeuzes? Zoals het met onderzoek steeds gaat, roepen ook de inzichten van onze studies heel wat nieuwe vragen op. Meer dan genoeg redenen dus, voor verder onderzoek rond dit thema.

Sarah Vansteenkiste
 Marijke Verbruggen
 Steunpunt WSE – Faculteit Economie en
 Bedrijfswetenschappen, KU Leuven

Bibliografie

- Arthur, M. (1994). The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306.
- Baert, S. (2014). Functiebeperking bij sollicitatie revaleren, kansen op jobgesprek liquideren? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 24(1), 74-79. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Baert, S., & Pennick, A. (2015). Seksuele geaardheid, moederschap en de aanwervingskansen van vrouwen. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 25(1), 8-13. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Baum, C. (2002). The effect of work interruptions on women's wages. *Labour*, 16(1) 1-36.
- Crossley, C., & Highhouse, S. (2005). Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction. *Journal of Economic Psychology*, 26, 255-268.
- European Commission. (2010). *Employment in Europe 2010*. Luxembourg: European Union.
- Feldman, D. C., & Leana, C. R. (2000). A study of reemployment challenges after downsizing: What ever happened to laid-off executives? *Organizational Dynamics*, 29, 64-75.
- Gangl, M. (2006). Scar effects of unemployment: An assessment of institutional complementarities. *American Sociological Review* 71(6), 986-1013.
- Gorter, C., & Kalb, G. (1996). Estimating the effect of counseling and monitoring the unemployed using a job search model. *The Journal of Human Resources*, 31, 590-610.
- Grubb, D. (2001). Eligibility Criteria for Unemployment Benefits. In: OECD, Labour Market Policies and the Public Employment Service, 187-216.
- Hall, D. (2004). The protean career: a quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*. 65, 1-13.
- Hasselpflug, S. (2005). Availability Criteria in 25 Countries. *Danish Ministry of Finance Working Paper*, 12, Copenhagen.
- Herremans, W., Vanderbiesen, W., Rober, A., Vansteenkiste, S., Neefs, B., Theunissen, G., Sels, L., & Sourbron, M. (2015). *Terugblik op de Vlaamse arbeidsmarkt. Ontwikkelingen sinds de jaren tachtig* (WSE Report 1-2015). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Kanfer, R., Wanberg, C., & Kantrowitz, T. (2001). Job search and reemployment: A personality – motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Koen, J., Klehe, U.C., Van Vianen, A., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality. The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126-139.
- Kulik, C., Roberson, L., & Perry, E. (2007). The multiple-category problem: category activation and inhibition in the hiring process. *Academy of Management Review*, 32, 529-548.
- McKee-Ryan, F. M., Virick, M., Prussia, G. E., Harvey, J., & Lilly, J. D. (2009). Life after the layoff: Getting a job worth keeping. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 561-580.
- Mincer, J., & Ofek, H. (1982). Interrupted work careers: depreciation and restoration of human capital. *Journal of Human Resources*, 17, 3-24.
- Price, R., Choi, J.N., & Vinokur, A. (2002). Links in the Chain of Adversity Following Job Loss: How Financial Strain and Loss of Personal Control Lead to Depression, Impaired Functioning, and Poor Health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 302-312.
- Price, R., Friedland, D., & Vinokur, A. (1998). Job loss: Hard times and eroded identity. In H. J. Harvey (Ed.), *Perspectives on loss: A sourcebook* (pp. 303-316). Philadelphia: Taylor & Francis.
- Saks, A. (2005). Job search success: A review and integration of the predictors, behaviors and outcomes. In S. Brown & R. Lent (eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 155-179. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sourbron, M., Herremans, W., & Sels, L. (2013). *De potentiële arbeidsreserve in Vlaanderen in kaart gebracht* (WSE Report 7-2013). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Spivey, C. (2005). Time off at what price? The effects of career interruption on earnings. *Industrial and Labor Relations Review*, 59, 119-140.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., Lens, W., & De Witte, H. (2010). Unemployed individuals' work values and job flexibility: an explanation from expectancy-value theory and self-determination theory. *Applied Psychology: An International Review*, 59, 296-317.
- Van Hooft, E., Wanberg, C., & van Hooft, G. (2012). Moving beyond job search quantity: Towards a conceptualization and self-regulatory framework of job search quality. *Organizational Psychology Review*, 1-39.

- Vansteenkiste, S. (2014). *Does flexibility work for the workless? Examining the impact of a flexible job search among unemployed jobseekers*. PhD Thesis, KU Leuven.
- Vansteenkiste, S., & Herremans, W. (2015). De wet van de passende dienstbetrekking in Europees perspectief. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 25(2), 65-72. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Venn, D. (2012). *Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative indicators for OECD and EU Countries*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 131. OECD Publishing.
- Wanberg, C.R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369-396.
- Williams, D. (2000). Consequences of self-employment for women and men in the US. *Labour Economics*, 7, 665-687.